

EKUITAS
Akreditasi No.55a/DIKTI/Kep/2006

ISSN 1411-0393

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, TIPE KEPRIBADIAN, GENDER TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK

Sri Iswati

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga

ABSTRACT

The objective of the research is to test professional commitment affects to the job satisfaction of public accountant by means of the personality and gender as moderator variables. This is a quantitative research that uses multiply regression analysis. Primary data are gathered through questionnaires and executed by reliability and validity test.

And the results show that the six hypotheses have proved significantly: (1) the professional commitment affect the job satisfaction; (2) personalit affect to the job satisfaction; (3) the gender do not affect to the job satisfaction; (4) the interaction between professional commitment and personality affect the job satisfaction; (5) the interaction between professional commitment and gender affect to the job satisfaction; and (6) all variables affect to the job satisfaction of public accountant.

Key words: Professional commitment, personality, gender, job satisfaction, and public accountant

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Profesi akuntan publik merupakan jenis pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus. Ada beberapa persyaratan yang harus ditempuh untuk dapat bekerja di sektor ini, antara lain: harus lulus sebagai sarjana akuntansi, diikuti dengan lulus dari Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), memiliki gelar keprofesian yang dikenal dengan Bersertifikat Akuntan Publik (BAP) versi Indonesia, atau *Certified Public Accountant* (CPA) versi Amerika atau Australia. Profesi lain yang terkait dengan akuntansi masih banyak, profesi-profesi ini tidak membutuhkan gelar yang berderet, bidang pekerjaan itu meliputi akuntan perpajakan, akuntan internal/manajemen, perancang sistem informasi akuntansi, akuntan syariah dan lainnya.

Komitmen terhadap profesional merupakan salah satu bukti bahwa akuntan memiliki integritas yang kuat. Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya (Larkin, 1990). Akuntan publik merupakan tenaga profesional yang telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

Ditinjau dari sisi kepribadian, ada berbagai tipe kepribadian yang dimiliki oleh manusia, demikian juga dengan akuntan. Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan total cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya (Yuwono, dkk., 2005, 90). Menurut Behling dan Eikel tidak ada ciri kepribadian yang sifatnya umum untuk suatu negara atau suku bangsa. (Robbins, 2001, 132). Begitu juga dengan berbagai teori kepribadian. Penelitian Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw (2001) menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam ilmu sosial istilah gender tidak dihubungkan sebagai perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam harfiah biologis (Macdonald dan Dubel 1997). Dalam perspektif gender perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan bentukan sosial, budaya yang sifatnya turun-temurun.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Vroom (1964 dalam Poznanski 1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Berdasarkan uraian ini, dapat dihubungkan antara komitmen profesional, kepribadian dan kepuasan kerja akuntan publik. Pengujian secara empiris perlu dilakukan, oleh karenanya penelitian ini bermaksud melaksanakannya melalui perumusan masalah dalam penelitian ini.

Rumusan Masalah

Memperhatikan uraian pada latar belakang, maka penelitian ini mengajukan enam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?
- b. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?

- c. Apakah gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?
- d. Apakah interaksi antara komitmen profesional dengan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?
- e. Apakah interaksi antara komitmen profesional dan Gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?
- f. Apakah komitmen profesional, gender dan tipe kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya?

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

1. Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang memiliki ijin dari menteri keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktek akuntan publik. Kantor Akuntan Publik terdiri dari beberapa akuntan publik yang telah memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditetapkan. Profesi akuntan publik sebagai pihak penerima kerja dari pemberi kerja (klien), seharusnya dia bertanggung jawab sepenuhnya kepada pemberi kerja, seperti profesi dokter, pengacara, dan lain-lain, kenyataannya adalah profesi akuntan tidak bertanggung jawab kepada pemberi kerja (klien) tetapi bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil pekerjaannya (hasil audit) misalnya: pemegang saham, kantor pajak, calon investor, kreditur, karyawan, dan lain-lain atau dengan kata lain bahwa profesi akuntan itu bertanggung jawab kepada publik atau masyarakat keuangan. Akibat adanya tanggung jawab kepada publik tersebut maka akuntan harus mengabdikan diri demi kepentingan publik melalui pelayanan yang sebaik-baiknya dengan penuh integritas, obyektivitas, dan profesional dalam hal pengauditan laporan keuangan dan penyajian hasil pengauditan serta pemberian opini terhadap hasil tersebut dan akuntan harus mempertahankan hal itu walaupun harus bertabrakan dengan kepentingan pemberi kerja.

2. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990). Wibowo (1996), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996).

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al. 1994).

3. Kepribadian (*Personality*)

Pengertian kepribadian adalah keseluruhan total cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya (Yuwono, dkk., 2005, 90). *Personality is the relatively stable set of psychological and behavioral attributes that distinguish one person from another* (Barney & Griffin: 2001: 525). Menurut Behling dan Eikel tidak ada ciri kepribadian yang sifatnya umum untuk suatu negara atau suku bangsa (Robbins, 2001, 132). Karakteristik kepribadian individu dapat mempengaruhi perilaku, kadar stres atas beban kerja dan sekaligus kinerja seseorang. Menurut Friedman dan Rossenman, Tipe kepribadian dibedakan menjadi tipe A dan B. *Type A and Type B are two extreme personality associated with stress-related behavior* (Barney & Griffin: 2001: 696).

Kepribadian Tipe A: *individual is extremely competitive and very devoted to work and has a strong sense of time urgency. Such individuals are likely to be aggressive, impatient, and very work-oriented.* Individu dengan Kepribadian tipe A, sangat agresif dan ambisius mencapai lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang makin sedikit, meskipun terkadang harus berlawanan dengan hal atau orang lain. Karakteristik Tipe A antara lain: selalu ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, ia lebih memperhatikan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dari pada kualitasnya. Dalam pengambilan keputusan, orang cenderung menggunakan pengalaman masa lalu, dari pada mempertimbangkan alternatif kemungkinan lainnya, yang menurutnya akan memakan waktu. Kepribadian Tipe A beroperasi dalam kadar stres pada tingkat sedang sampai tinggi, mereka memasukkan diri mereka dalam tekanan waktu yang terus-menerus.

Kepribadian Tipe B, adalah kebalikan dari tipe A. *Type B individual is less competitive and less devoted to work and has a weaker sense of time urgency. Such individuals are less likely to experience conflict with other people and more likely to have a balanced, relaxed approach to life. They are able to work at a constant pace without a lot of time urgency* (Barney & Griffin: 2001: 696). Hasil penelitian Fishman (1997) mengindikasikan bahwa kepribadian Tipe A cenderung lebih sukses dalam kehidupan materi, akan tetapi tipe ini lebih mudah terserang penyakit jantung koroner dibandingkan dengan Tipe B. Penelitian Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw (2001) menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Gender

Dalam ilmu sosial istilah gender tidak dihubungkan sebagai perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam harfiah biologis (Macdonald dan Dubel 1997). Dalam perspektif

gender perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan bentukan sosial, budaya yang sifatnya turun-temurun.

Pemahaman tentang gender dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yang masing-masing dibedakan sebagai berikut:

- 1) Kelompok pertama; terdiri dari 2 model yaitu: *equity model* dan *complementary contribution model*.
- 2) Kelompok kedua; terdiri dari 2 stereotype yaitu: *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes* (Palmer dan Kandasaami, 1997).

Kelompok pertama mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola. Laki-laki dan perempuan harus diuraikan berdasarkan akses yang sama. Kelompok kedua berasumsi bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan yang berbeda, oleh karenanya ada perbedaan dari sisi cara menilai, mengelola dan sebagainya.

Klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu dengan memberikan atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. Pada pengertian *Sex role stereotypes* terkait dengan anggapan umum, bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Disisi lain perempuan dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Managerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan perempuan.

5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Vroom (1964 dalam Poznanski 1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Ward et al. (1986) meneliti tingkat kepuasan kerja perempuan di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan publik perempuan tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan

kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia. Greenberg, J. (1988), hasil penelitiannya tentang *turn-over* pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan pegawai perempuan kurang puas dibandingkan pegawai laki-laki. Ketidakpuasan ini menyebabkan tingkat *turn-over* pegawai perempuan lebih tinggi dibanding pegawai laki-laki. Larkin (1990), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa gender berhubungan kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kajian pustaka yang dipaparkan sebelumnya, maka disusun enam hipotesis sebagai berikut:

- a. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
- b. Tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
- c. Gender tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
- d. Interaksi antara komitmen profesional dengan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
- e. Interaksi antara komitmen profesional dan Gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
- f. Komitmen profesional, gender dan tipe kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji tiga hipotesis. Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda. Seluruh data diolah dengan menggunakan *software SPSS Ver.11.5 for windows*, termasuk uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik yang diperlukan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh akuntan publik di Surabaya yang terdaftar pada Direktori Akuntan, 2006 yang diterbitkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Jumlah kantor akuntan publik (KAP) adalah 47 KAP, sedangkan jumlah partnernya 73 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada seluruh akuntan publik yang menjadi target populasi. Kuesioner diberikan dengan jalan: pertama melalui *mail questionnaire*. Kedua, mendatangi para partner dengan sebelumnya melakukan janji melalui telepon terlebih dahulu. Selanjutnya dari seluruh kuesioner

tersebut diseleksi untuk memilah-milah kuesioner yang dapat digunakan sebagai sampel. Derajat kesalahan yang ditoleransi adalah $\alpha = 5\%$. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner.

Variabel dan Definisi Operasionalnya

Ada 4 variabel, yaitu: (1)Komitmen profesional (X) sebagai variabel bebas, (2)Tipe kepribadian (Z_1) dan (4)Gender (Z_2) sebagai variabel moderator dan (3)Kepuasan kerja akuntan publik (Y) sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel adalah:

(1)Komitmen Profesional (X)

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) (Dalam Aranya, 1982). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item. Skala yang digunakan adalah skala likert lima poin. Skor 5 menunjukkan sangat setuju, skor 4 menunjukkan setuju, skor 3 menunjukkan netral, skor 2 menunjukkan tidak setuju dan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

(2)Tipe kepribadian (Z_1)

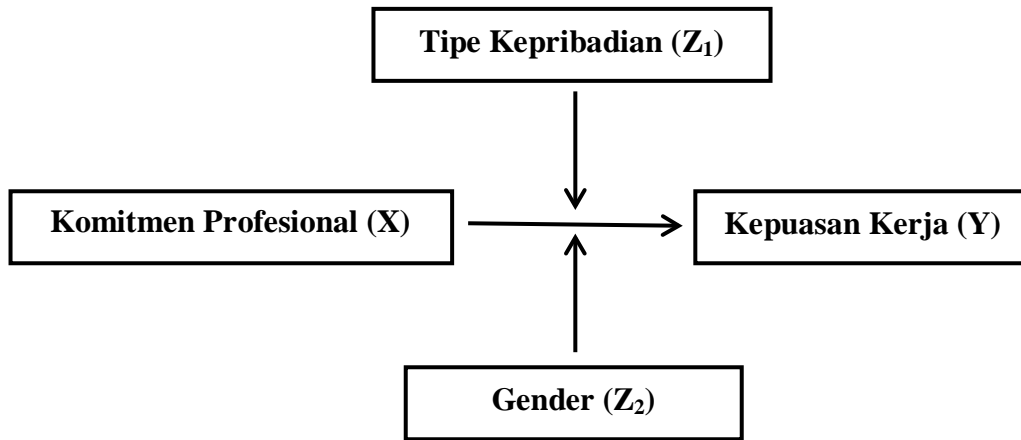
Variabel ini menggambarkan kecenderungan tipe kepribadian responden. Responden dapat dikelompokkan kedalam cenderung memiliki kepribadian tipe A atau B. Kuesioner ini dirancang dalam dua kutub, semakin tinggi skor yang dipilih menunjukkan responden lebih dekat pada tipe B. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dipilih, menunjukkan responden cenderung memiliki tipe kepribadian A. Untuk mengetahui arah tipe kepribadian digunakan instrumen kuesioner dengan skala satu sampai dengan lima. Interpretasinya semakin kecil skornya menunjukkan kecenderungan kepribadian tipe A, sebaliknya semakin besar angkanya menunjukkan kecenderungan kepribadian tipe B.

(3)Gender (Z_2)

Variabel gender mengidentifikasikan akuntan yang berprofesi sebagai auditor dengan perbedaan jenis kelamin. Laki-laki diberi kode 1 dan perempuan diberi kode 2. Skala datanya adalah nominal.

(4)Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya sebagai akuntan publik. Kepuasan ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan skala *lykert* dengan skala satu sampai dengan lima



Gambar 1
Kerangka Konseptual Hubungan antara
Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender dan Kepuasan Kerja

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda yang dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X + b_2Z_1 + b_3Z_2 + b_4XZ_1 + b_5XZ_2 + e$$

Di mana:

Y	adalah Kepuasan Kerja
X	adalah Komitmen Profesional
Z ₁	adalah Tipe kepribadian
Z ₂	adalah Gender
X Z ₁	adalah interaksi antara Komitmen Profesional dengan Tipe Kepribadian
X Z ₂	adalah interaksi antara Komitmen Profesional dengan gender
b	adalah koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	adalah faktor kesalahan yang disebabkan oleh variabel lain di luar model
a	adalah Konstanta

Kriteria Pengujian:

Jika signifikansi $t < \alpha$ (5%), maka hipotesis penelitian diterima. Seluruh data akan diolah dengan Program SPSS for Window Ver. 11.05

Pengumpulan Data

Penelitian ini dirancang untuk keseluruhan Akuntan Publik yang menandatangani laporan audit (*Signing Partner*) dengan menggunakan metode survey dalam pengumpulan data, dimana data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner akan diberikan kepada responden langsung di masing-masing KAP di Surabaya

Pengolahan Data

Data yang terkumpul dari penelitian ini, akan diedit ulang untuk melihat konsistensi data, kelengkapan data dan kekurangan dari jawaban yang diperoleh. Kemudian semua kuesioner yang masuk akan dikoding sesuai dengan variabel penelitian ini, sehingga data yang ada siap untuk diuji dan diolah lebih lanjut. Pengujian data meliputi penjelasan secara deskriptif dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas dan pengujian validitas.

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan apa yang didapat dari data hasil penelitian deskriptif. Analisis ini mendeskripsikan data kuantitatif yaitu (1) ukuran tendensi sentral dari mean, median dan modus, dan (2) ukuran variabilitas atau penyimpangan yaitu *skewness* atau kecondongan, *range*, dan deviasi standar. Hasil analisis ini berguna untuk mendukung penjelasan dan interpretasi terhadap analisis dengan teknik lainnya.

b. Pengujian Reliabilitas

Menurut Algifari (2000: 128) Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Analisis ini memusatkan perhatiannya atas masalah konsistensi dan masalah ketepatan data, sehingga reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Stabilitas ukuran menunjukkan ukuran tetap stabil dan menunjukkan kebaikan (*goodness*), sedangkan konsistensi internal ukuran adalah konsistensi jawaban responden untuk semua item dalam ukuran. Untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*.

c. Pengujian Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat 3 jenis validitas menurut Sekaran sebagaimana yang dikutip Algifari (2000: 155) yaitu validitas isi (*content validity*), validitas yang berkaitan dengan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas isi memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif, dengan kata lain berfungsi menunjukkan seberapa baik dimensi dan elemen suatu konsep digambarkan. Validitas kriteria adalah berkaitan dengan kriteria sebuah ukuran membedakan individual pada kriteria yang akan diperkirakan.

Validitas konstruk adalah membuktikan seberapa bagus hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran sesuai dengan teori dimana pengujian dirancang. Data penelitian dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan valid. Pengujian menggunakan *rankspearman's rho correlation*.

d. Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik dari model regresi. Oleh karena itu diperlukan uji asumsi dasar yang lebih dikenal dengan uji asumsi klasik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Menurut Hair *et al.* (1992: 55) beberapa uji asumsi klasik meliputi:

(1) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila variance kesalahan atau error dari model yang diamati meningkat atau menurun seiring dengan berubahnya satu atau lebih variabel bebas.

(3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel yang meliputi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal.

PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner melalui *mail questionnaire*, namun demikian ini hanya prosedur formalnya saja, sedangkan prosedur informal yang kami lakukan adalah kami menelpon mereka satu-persatu untuk memastikan kesediaan responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 73 lembar. Kuesioner yang kembali 100%. Kuesioner yang bisa diolah 69 lembar, atau setara dengan 94,52%. Dari jumlah responden yang kuesionernya diolah tingkat pendidikannya 4 orang atau 5,80% Diploma 3 Akuntansi dan 65 orang atau 94,20% Sarjana Strata 1 (S1) Akuntansi. Ditinjau dari sisi gender, maka terdapat 37 orang atau 53,62% laki-laki dan 32 orang atau 46,38% perempuan.

Hasil pengolahan statistik yang telah dilakukan setelah diterjemahkan dalam model penelitian akan tampak sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z_1 + b_3Z_2 + b_4XZ_1 + b_5XZ_2 + e$$

$$Y = -0,054 + 0,168X + 0,321Z_1 - 0,21Z_2 + 0,267XZ_1 + 0,276XZ_2 + e$$

$$\text{Kepuasan} = -0,054 + 0,168 \text{ Komitmen} + 0,321 \text{ Kepribadian} - 0,21 \text{ Gender} + 0,267 \text{ Inter-Komitmen-Kepri} + 0,276 \text{ Inter-Komitmen-gender} + e$$

Atribut yang digunakan untuk nilai beta adalah nilai yang telah distandarisasi. Dari persamaan model dapat dilihat bahwa tanpa variabel apapun sebenarnya akuntan publik memiliki level kepuasan negatif, atau tidak ada kepuasan dalam pekerjaannya. Variabel komitmen berkontribusi sebesar 16,80% terhadap capaian kepuasan para auditor. Variabel kepribadian berkontribusi 32,10% terhadap nilai kepuasan. Variabel gender, interaksi antara komitmen profesional dengan kepribadian, dan interaksi antara komitmen profesional dengan gender berturut-turut menyumbangkan 21%, 2670%, dan 27,60% terhadap level kepuasan. Untuk memastikan pengaruh kontribusi masing-masing variabel penelitian perlu dilihat lebih lanjut derajat signifikansinya. Hal ini akan dibahas pada uraian selanjutnya.

Berdasarkan hasil *print out* pengolahan data yang dilakukan, maka dapat dibuat tabel 1 yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis	Beta	Nilai F	Sig.	Makna
1	Komitmen Profesional → Kepuasan	.168	-	.007	Signifikan
2	Kepribadian → Kepuasan	.321	-	.000	Signifikan
3	Gender → Kepuasan	-.021	-	.827	Tidak Signifikan
4	Interaksi Komit-Pribadi → Kepuasan	.267	-	.000	Signifikan
5	Interaksi komit-gender → Kepuasan	.276	-	.003	Signifikan
6	Semua variabel → Kepuasan	-	629.625	.000	Signifikan

Sumber: Lampiran

g. Analisis dan pembahasan hipotesis pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa, “Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hasil uji statistik dengan *software SPSS for Windows* menunjukkan bahwa besarnya nilai beta 16,80% positif signifikan. Semakin tinggi komitmen profesional akuntan publik akan menyebabkan

tingkat kepuasan yang semakin tinggi pula. Hal ini berarti, penelitian ini telah membuktikan bahwa komitmen profesional berpengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja para akuntan publik.

Hasil penelitian ini mendukung yang diungkapkan oleh Larkin (1990), yang menyatakan bahwa komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu yang bersangkutan. Kelayakan inilah yang mendukung kepuasan kerja dari para pelakunya

h. Analisis dan pembahasan hipotesis kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hasil uji statistik dengan *software SPSS for Windows* menunjukkan bahwa besarnya nilai beta 32,10% positif signifikan. Semakin tinggi skor tipe kepribadian akuntan publik akan menyebabkan tingkat kepuasan yang semakin tinggi pula. Bila dilihat skor rata-rata variabel tipe kepribadian adalah 3,27, hal ini berarti akuntan publik di Surabaya rata-rata berkepribadian tipe B. Hasil ini dapat membuktikan hipotesis kedua terbukti.

Seperti yang diuraikan pada landasan pustaka, tipe kepribadian B ini lawan dari tipe A. Karakteristik umum kepribadian dengan tipe B adalah sangat berhati-hati, lebih mementingkan kualitas pekerjaan, dalam pengambilan keputusan selalu mempertimbangkan berbagai alternatif, dan tipe ini tidak mudah stress. Tipe kepribadian B cocok untuk pekerjaan yang terkait dengan profesi akuntan publik. Pekerjaan ini membutuhkan ketelitian dan tindakan yang berhati-hati. Selain itu, variabilitas dari jenis bisnis yang digeluti oleh klien membutuhkan dukungan kepribadian yang inovatif yang mampu mempertimbangkan berbagai alternatif keputusan yang paling sesuai.

i. Analisis dan pembahasan hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Gender tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hasil uji statistik dengan *software SPSS for Windows* menunjukkan bahwa besarnya nilai beta minus 21%, berpengaruh negatif tidak signifikan. Berapapun nilai beta yang diperoleh oleh variabel gender tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik. Artinya gender bukan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan para akuntan publik. Sebab pekerjaan dalam profesi ini dapat dikerjakan oleh laki-laki maupun perempuan. Hal ini berarti, penelitian ini telah membuktikan bahwa gender tidak berpengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja para akuntan publik.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 (dalam Trapp et al., 1989), ditemukan bahwa 41 % responden yang mereka teliti, yaitu para akuntan publik perempuan meninggalkan

karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Di Indonesia sendiri, masuknya wanita di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar (Sunaryo, 1997). Sementara itu Hasibuan (1996), mengatakan bahwa meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa profesi akuntan publik di Indonesia lebih baik dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu. Profesi akuntan publik merupakan pekerjaan yang tidak bias gender. Dalam lapangan ini, antara laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang sama untuk sukses. Bahkan dalam level tingkat pendidikan strata satu, jumlah mahasiswi yang mengambil program studi ini lebih banyak dibandingkan dengan jumlah mahasiswa, walaupun data untuk itu tidak disertakan dalam penelitian ini.

j. Analisis dan pembahasan pada hipotesis keempat

Hipotesis ke empat adalah “Interaksi antara komitmen profesional dengan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hasil uji statistik dengan *software SPSS for Windows* menunjukkan bahwa besarnya nilai beta 26,70% positif signifikan. Semakin tinggi interaksi antara komitmen profesional dengan kepribadian akan menyebabkan tingkat kepuasan yang semakin tinggi pula. Hal ini berarti, penelitian ini telah membuktikan bahwa hipotesis keempat terbukti.

Para akuntan publik yang memiliki komitmen profesional yang tinggi dan didukung oleh tipe kepribadian yang memiliki kecenderungan dengan tipe B sangat membantu dalam mendukung tingkat kepuasan kerja para auditor. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian berhasil dibuktikan sebagai variabel moderator yang mampu memperkuat hubungan antara variabel komitmen profesional dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw (2001) menunjukan bahwa ciri-ciri kepribadian merupakan variabel moderator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

k. Analisis dan Pembahasan pada hipotesis kelima

Hipotesis ke-lima adalah “Interaksi antara komitmen profesional dan Gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Hasil uji statistik dengan *software SPSS for Windows* menunjukkan bahwa besarnya nilai beta 27,60% positif signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa interaksi komitmen profesional dengan gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja para akuntan publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata gender merupakan variabel moderator, sehingga dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

I. Analisis dan Pembahasan hipotesis keenam

Hipotesis ke-enam adalah “Komitmen profesional, gender dan tipe kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya”. Untuk melihat hasil uji simultan atau uji secara serentak untuk seluruh variabel penelitian, maka digunakan hasil yang diperoleh dari Uji F. Berdasarkan hasil uji-F tersebut (lihat lampiran) menunjukkan bahwa nilai F signifikan. Hal ini berarti, ketika dilakukan uji secara serempak seluruh variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan akuntan publik. Dilihat dari kuatnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat R value yang menunjukkan nilai 99%. Hal ini berarti, variabel komitmen profesional, kepribadian, interaksi antara komitmen profesional dengan kepribadian dan interaksi antara komitmen profesional dengan gender dalam penelitian ini mampu menjadi variabel prediktor bagi kepuasan kerja akuntan publik. Variabel lain diluar model yang mempengaruhi kepuasan hanya 1%.

KESIMPULAN

Secara hakiki kesimpulan sebenarnya merupakan kristalisasi dari perjalanan panjang yang diperoleh dari kajian pustaka dalam upaya untuk menyusun hipotesis. Hipotesis ini akan memandu peneliti untuk mengkaji masalah-masalah empiris. Hasil yang diharapkan adalah untuk melihat konsistensi dan inkonsistensi dengan pijakan teori. Metode ini dikenal dengan kerangka pikir induktif. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan 6 hal sebagai berikut:

- a. Komitmen profesional terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Larkin (1990).
- b. Tipe kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.
- a. Gender terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 (dalam Trapp et al., 1989), Sunaryo (1997) dan Hasibuan (1996).
- c. Interaksi antara komitmen profesional dengan tipe kepribadian terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya. Hasil penelitian mampu membuktikan bahwa tipe kepribadian merupakan variabel moderator. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lieberman (Robbins, 2001, 303) dan Shaw (2001).
- d. Interaksi antara komitmen profesional dan gender terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya. Hasil penelitian mampu membuktikan bahwa gender mampu berperan sebagai variabel moderator.

- e. Komitmen profesional, gender dan tipe kepribadian secara simultan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Aranya, N., R. Lachman and J. Armenis, 1982. "Accountant Job Satisfaction: A Path Analysis", *Accounting Organizational and Society* 7 (3) pp. 201 – 215.
- _____ and K.R. Ferris, 1994. "A Examination of Accountant Organizational – Professional Conflict", *The Accounting Review* 60, January, pp 1 – 15.
- Barney, Jay B and Ricky W. Griffin, 2001. *The Management of Organization: Strategy, Structure, and Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fishman, Joshua, 1997. "Type A on Trial," *Psychology Today*. February, pp. 42 – 50
- Greenberg, J., 1988. "Equity and Workplace Status: A Field Experiment", *Journal of Applied Psychology*. November, p. 606-613.
- Hair JR, Joseph F Anderson & William C Rolp E.Ronald Black, 1992. *Multivariate Analysis, With Reading*. third edition. New York: MacMillian Publishing Company.
- Larkin, Joseph M., "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?", *The Women CPA*, Spring, (1990), pp.20-24.
- Luthans, F. 1995. *Organization Behavior*. 7th ed, Mc. Graw-Hill International Editions.
- Macdonald, M, Ellen Sprenger, and Ireen Dubel. 1997. *Gender and organizational change bridging the gap between policy and practice*. Amsterdam: Royal Tropical Institute.
- Palmer, Gill and Tamilselvi Kandasami, T., 1997. Gender in Management: A Sociological Perspective, *The international Journal of Accounting and Business Society*. August, Vol. 5, No. 1, hal. 67-99.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior*. 9th Edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

- Schawrtz, Felice N. (1996). Women in the profession. *Journal of Accountancy* (February): 39-42.
- Ward L.J., J.K. Hatzler, and A.H. Aston, 1986. "Job Satisfacton: Gender Perspective", Winter, (1986), pp.17-22.
- Wibowo, Purwoko. (1996). *Analisis Pengaruh pengalaman terhadap Profesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional, Dorongan berpindah Kerja, kepuasan kerja dan Kinerja auditor Internal*, FE UGM.